

BAB IV

PENUTUP

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan sebagaimana telah diuraikan pada Bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa Implementasi PP Nomor 100 Tahun 2000 Tentang Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural Di Kabupaten Lima Puluh Kota dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Mekanisme pengangkatan PNS dalam jabatan struktural di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lima Puluh Kota sudah mengacu kepada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 100 Tahun 2000 sebagaimana telah dirubah dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2002 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural. Pengangkatan pegawai negeri sipil dalam jabatan struktural oleh Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah yang dibantu oleh Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan Kabupaten Lima Puluh Kota pada prinsipnya telah memenuhi persyaratan-persyaratan dan ketentuan-ketentuan yang berlaku. Namun demikian, walaupun telah memenuhi ketentuan Peraturan Perundang-undangan tetapi belum mencapai obyektifitas penilaian terhadap kondisi pegawai yang ada. Dan masih adanya perlakuan istimewa terhadap pegawai-pegawai tertentu serta berbagai pertimbangan seperti politik, suku, kerabat dan sebagainya yang dirasakan sangat merugikan bagi pegawai lainnya. Sehingga manajemen pengembangan karir pegawai yang dilaksanakan hanya sekedar memenuhi persyaratan yang ditentukan dalam Peraturan Perundang-undangan tapi belum memenuhi apa yang diharapkan oleh Peraturan Perundang-undangan tersebut.

2. Pelaksanaan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian PNS dalam/dari jabatan struktural di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lima Puluh Kota belum sepenuhnya sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000, dimana masih ditemuinya beberapa pelanggaran dalam hal persyaratan baik pendidikan, senioritas dalam kepangkatan, kedisiplinan, pengalaman dan prestasi kerja. Kompetensi pejabat yang mendudukinya masih belum memenuhi persyaratan jabatan sebagaimana dikemukakan dalam analisis jabatan. Penilaian kinerja seperti kualitas pelayanan, responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas meskipun secara umum terdapat peningkatan kinerja namun belum sepenuhnya mampu memenuhi harapan layaknya seseorang untuk dipertimbangkan dalam jabatan. Belum terdapat prosedur standar dalam memberikan pelayanan dan kurang disiplinnya PNS masih merupakan bagian hambatan peningkatan kinerja. Hal lain yang juga perlu untuk mendapatkan perhatian adalah tingkat responsivitas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

1.2 Saran

Dalam rangka meningkatkan manajemen karier PNS di daerah berkaitan dengan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian PNS dalam/dari jabatan struktural disarankan memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

1. Kepala Daerah selaku Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah agar memahami dan melaksanakan sepenuhnya peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang mekanisme pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian PNS dalam/dari jabatan struktural. Pejabat Pembina Kepegawaian dan Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan Pemerintah Kabupaten Lima Puluh Kota semestinya menyelenggarakan manajemen pengembangan karir pegawai sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan. Selain itu, bagi pembuat Undang-undang dan Peraturan Pemerintah (DPR dan Pemerintah Pusat) agar memuat ketentuan sanksi yang tegas dalam peraturan

tersebut, serta melakukan pengawasan untuk memastikan pelaksanaan sanksi terhadap pelanggaran peraturan kepegawaian sehingga tidak terjadinya kesewenang-wenangan.

2. Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah agar memperhatikan dan menyesuaikan penempatan pejabat berdasarkan peraturan yang berlaku. Hendaknya bagi Pemerintah Kabupaten Lima Puluh Kota memberlakukan uji kelayakan dan kepatutan (*fit and proper test*) secara obyektif bagi semua Pegawai Negeri Sipil yang akan memangku jabatan baru dengan disiplin ilmu yang memadai. Karena ini tujuannya adalah untuk mengetahui kelayakan calon pejabat yang akan memangku jabatan itu, sehingga prinsip menempatkan orang yang tepat pada jabatan yang tepat dapat terpenuhi sesuai dengan kebutuhan. Hendaknya Mutasi Pegawai Negeri Sipil yang dilakukan disesuaikan dengan kebutuhan organisasi pemerintah daerah dengan memperhatikan kompetensi PNS yang bersangkutan.

